

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang.

Sekolah adalah salah satu institusi yang berperan dalam menyiapkan sumber daya manusia maupun untuk menciptakan masyarakat yang berkualitas, berbagai upaya dilakukan untuk meningkatkan sistem pendidikan telah dilakukan oleh pemerintah maupun oleh pihak swasta. Sejalan dengan perkembangan jaman, tantangan yang dihadapi oleh dunia pendidikan semakin meningkat baik kualitas, kuantitas maupun relevansinya.

Perkembangan dunia pendidikan di Indonesia tidak dapat dilepaskan dari pengaruh perkembangan global, ilmu pengetahuan dan teknologi berkembang pesat. Era pasar bebas juga merupakan tantangan bagi dunia pendidikan Indonesia karena terbuka peluang lembaga pendidikan dan tenaga pendidik dari mancanegara masuk ke Indonesia. Untuk menghadapi pasar global maka kebijakan pendidikan nasional harus dapat meningkatkan mutu pendidikan, baik akademik maupun non akademik, dan memperbaiki manajemen pendidikan agar lebih produktif dan efisien dan mampu bersaing dengan dunia luar.

Pendidikan merupakan pondasi kehidupan bernegara. Pendidikan memiliki peran kunci dan strategis dalam memajukan sebuah bangsa. Dari pendidikan sebuah bangsa bisa maju atau mundur kebelakang. Kemajuan teknologi sangat berpengaruh sekali terhadap peningkatan mutu pendidikan. Perkembangan dunia pendidikan di Indonesia bisa dilihat dari 3 hal: 1. Masalah peningkatan mutu manusia dan masyarakat, 2. Masalah globalisasi, 3.

Perkembangan dan kemajuan teknologi. Pengaruh globalisasi, kemajuan teknologi dan informasi serta perubahan nilai-nilai sosial harus diperhitungkan dalam penyelenggaraan pendidikan, apalagi tanggung jawab dunia pendidikan untuk mencapai tujuan pokok melahirkan manusia yang berkualitas dan berbudi mulia.

Peningkatan kualitas SDM merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam kemajuan suatu sekolah, SDM merupakan ujung tombak dalam peningkatan mutu pendidikan dan promosi sekolah. Suatu Sekolah yang ingin meningkatkan mutu pendidikan agar bisa lebih berkembang dan mampu bersaing dengan sekolah-sekolah di sekitar yang bermunculan pertama kali yang harus diperhatikan adalah kualitas SDM. Dengan SDM yang profesional kita mampu meningkatkan promosi sekolah, promosi yang paling efektif adalah promosi dari dalam. Pendidikan merupakan proses sistematis untuk meningkatkan martabat manusia secara holistik, yang memungkinkan ketiga dimensi kemanusiaan paling elementer di atas dapat berkembang secara optimal. Pembangunan pendidikan nasional diarahkan untuk membangun karakter dan wawasan kebangsaan bagi peserta didik yang menjadi landasan penting bagi upaya memelihara persatuan dan kesatuan bangsa.

Sekolah Katolik di bawah Yayasan Yohanes Gabriel keuskupan Surabaya yang menangani anak usia dini kita mempunyai tugas berat agar sekolah kita tetap eksis dan mampu bersaing di era globalisasi ini. Tidak dipungkiri jumlah siswa di Yayasan Yohanes Gabriel mengalami penurunan. Sekolah Katolik saat ini sudah saatnya untuk berubah dengan melakukan strategi baru untuk mengembalikan kejayaan masa lalu. Pendidikan nilai harus tetap kita tegakkan dengan selalu

melakukan inovasi baru dengan melakukan strategi baru untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Guru merupakan unsur sumber daya yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan di sekolah, karena guru merupakan unsur manusiawi yang sangat dekat hubungannya dengan siswa dalam upaya pendidikan sehari-hari di sekolah. Adapun penanggung jawab keterlaksanaan proses pembelajaran di kelas adalah guru. Peran guru sangat penting dalam mentransformasikan *input* pendidikan, sehingga bisa dipastikan bahwa di sekolah tidak akan ada perubahan atau peningkatan kualitas tanpa adanya perubahan dan peningkatan kualitas guru. Hal ini berarti pendidikan yang baik dan unggul tetap akan bergantung pada kondisi mutu guru. Seorang guru diwajibkan mempunyai 4 kompetensi: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional

Pengembangan guru agar menjadi lebih profesional diperlukan pengembangan profesi guru secara internal artinya pengembangan profesi guru yang dilakukan oleh guru sendiri dengan melalui berbagai kegiatan, antara lain melalui membaca berbagai literatur, baik buku, majalah, jurnal hasil penelitian, internet, seminar, pendidikan dan pelatihan, penelitian/ penelitian tindakan kelas, dan studi lanjut ke jenjang yang lebih tinggi. Semua kegiatan tersebut dilakukan atas inisiatif sendiri, karena didorong rasa kesadaran untuk mengembangkan profesinya agar dapat mengikuti perkembangan jaman dan menjalankan tugas sebagai guru yang profesional dan diharapkan mampu mengembangkan potensi anak secara maksimal, apalagi yang dihadapi adalah anak usia dini.

UNESCO menyatakan bahwa agar dapat mengikuti “memperbaiki mutu pendidikan pertama-tama tergantung pada perbaikan perekrutan, pelatihan, status sosial, dan kondisi para guru, mereka membutuhkan pengetahuan dan keterampilan, karakter personal, prospek profesional, dan motivasi yang tepat jika ingin memenuhi harapan stakeholder” (Delors:1996).

Pendidikan diperlukan oleh manusia sejak usia dini sampai usia lanjut. UNESCO memberikan batasan mengenai anak usia dini sebagai periode anak sejak lahir sampai berusia delapan tahun (Wikipedia, 2010). Periode ini merupakan masa pertumbuhan dan perkembangan otak, kemampuan gerak, kemampuan bicara, pembentukan moral, pembentukan visi, dan pembentukan percaya diri. Periode ini juga merupakan dasar dari pembangunan kualitas hidup manusia. Jika pendidikan pada periode ini mengalami hambatan, dapat mengakibatkan tidak maksimalnya perkembangan belajar pada periode selanjutnya.

Sebagai lembaga pendidikan yang menangani anak usia dini tidak bisa tinggal diam kita harus berubah di segala bidang baik SDM, sarana prasarana managementnya dan hal-hal lain yang berhubungan dengan pendidikan anak usia dini. Pembelajaran untuk anak usia dini dilakukan sambil bermain dengan istilah yang belajar sambil bermain, bermain seraya belajar sehingga dibutuhkan alat peraga dan alat-alat permainan yang mendukung tumbuh kembang anak, selain itu juga butuh guru yang profesional yang bisa menarik minat anak sehingga anak akan termotivasi untuk belajar. Usia 4-6 tahun merupakan masa peka penting bagi anak untuk mendapatkan pendidikan. Pengalaman yang diperoleh anak dari

lingkungan termasuk stimulus yang diberikan oleh orang dewasa, akan mempengaruhi kehidupan anak di masa mendatang. Oleh karena itu diperlukan upaya yang mampu memfasilitasi anak dalam masa tumbuh kembangnya berupa kegiatan pendidikan dan pembelajaran sesuai dengan usia, kebutuhan dan minat anak. Guru diharapkan mampu melakukan pembelajaran yang aktif, inovatif, kreatif, efektif, dan menyenangkan agar anak termotivasi untuk belajar dan mampu mengembangkan seluruh potensi yang dimilikinya.

Pendidikan anak usia dini dilakukan dengan bermain sambil belajar, sehingga guru diwajibkan mempersiapkan bahan dan alat bantu pembelajaran, dan mampu menghadirkan suasana belajar yang ceria dan menyenangkan. Pembelajaran di sekolah sebagai salah satu pilar pendidikan harus selalu dikembangkan melalui model-model pembelajaran yang sesuai tuntutan kebutuhan di era globalisasi. Model pembelajaran itu adalah model pembelajaran aktif, inovatif, kreatif, efektif, dan menyenangkan. Keterlibatan semua pihak yang berada dalam organisasi sekolah, membutuhkan hadirnya sosok pemimpin yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi semua anggota dalam kelompoknya ke arah pencapaian visi, misi, dan serangkaian tujuan yang telah ditetapkan bersama membuat kehidupan dan eksistensi organisasi tetap terjadi, *survive* dan mencapai keunggulan. Melalui pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif, sekolah berharap agar dapat terus bertahan di arena persaingan yang kian sengit di era globalisasi ini.

Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah sangat menentukan mutu pendidikan, tanpa kepemimpinan yang baik proses

peningkatan mutu pendidikan tidak dapat dilakukan dan diwujudkan menurut Sallis (2006:170). Keutamaan kepemimpinan kepala sekolah bukanlah semata-mata berbentuk instruksi, melainkan lebih merupakan motivasi atau pemicu yang dapat memberi inspirasi terhadap para guru dan karyawan, sehingga inisiatif dan kreativitasnya berkembang secara optimal untuk meningkatkan kinerjanya (Yuniarsih dan Suwatno (2008:166)). Taylor (2005) berpendapat bahwa kata-kata, tindakan, keputusan, interaksi dan gaya pemimpin mempengaruhi kepercayaan, nilai, perasaan dan perilaku orang yang mereka pimpin dan penting menentukan bagaimana orang lain merespons dalam suatu tim. Para pemimpin adalah orang yang dapat mempengaruhi perilaku orang lain untuk tujuan mencapai tujuan. Kepemimpinan adalah suatu proses di mana seseorang dapat menjadi pemimpin (*leader*) melalui aktivitas terus menerus sehingga dapat mempengaruhi yang dipimpinnya dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Masalah kepemimpinan selalu memberikan kesan yang menarik, sebab suatu organisasi akan berhasil atau gagal sebagian ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan tindakan pada seseorang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Kepemimpinan merupakan merupakan salah satu aspek manajerial dalam kehidupan berorganisasi yang merupakan posisi kunci. Karena kepemimpinan seorang pemimpin berperan sebagai penyelaras dalam proses kerjasama antar manusia dalam organisasinya.

Kepemimpinan seorang pemimpin akan mampu membedakan karakteristik suatu organisasi dengan organisasi lain. Kepemimpinan yang dinamis dan efektif merupakan potensi yang paling pokok dan sulit dijumpai, akan tetapi tidak berarti bahwa seorang pemimpin tidak mampu menjadi pemimpin yang berkepemimpinan dinamis dan efektif. Dengan memahami teori kepemimpinan akan dapat meningkatkan pemahamannya terhadap dirinya sendiri, mengetahui kelemahan maupun kelebihan potensi yang ada dalam dirinya, serta akan dapat meningkatkan pemahaman tentang bagaimana seharusnya memperlakukan bawahannya.

Budaya organisasional sangat penting dilakukan di sekolah, apabila dalam sebuah sekolah memiliki budaya organisasional yang kuat maka orang yang ada di dalamnya akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya dan sebaliknya bila budaya organisasionalnya lemah mengakibatkan kinerja menurun. Budaya organisasional memiliki tiga fungsi penting yaitu sebagai sistem pengawasan, perekat hubungan sosial, dan saling memahami. Ketiganya saling berhubungan satu dengan yang lain. Budaya organisasional merupakan pola dasar nilai-nilai, harapan, kebiasaan-kebiasaan dan keyakinan yang dimiliki bersama seluruh anggota organisasi sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi. Karakteristik Budaya menurut Robbins dan Judge (2007:511-512) ada tujuh karakter primer yang secara bersama-sama menangkap hakikat budaya organisasional yaitu: inovasi dan mengambil risiko, perhatian pada rincian, orientasi hasil, orientasi manusia, orientasi tim, agresivitas, dan stabilitas.

Budaya organisasional juga bisa meningkatkan mutu pendidikan, dengan budaya organisasional yang baik dan menyenangkan akan membuat hubungan harmonis antar warga sekolah sehingga dapat memberikan inspirasi dan ide-ide cemerlang untuk kemajuan sekolah. Membangun budaya organisasional yang baik di sekolah diharapkan bisa meningkatkan kinerja guru sehingga bisa mewujudkan tujuan sekolah dengan baik.

Motivasi guru juga tidak kalah pentingnya, guru yang tidak termotivasi akan bekerja dengan kurang semangat. Motivasi sangat diperlukan agar proses belajar mengajar dapat berjalan dengan baik dan lancar sesuai dengan tujuan yang ada. Banyak guru belum memberikan kontribusi yang maksimal kepada sekolahnya dan berakibat anak kurang semangat dalam belajar, apalagi yang dihadapi adalah anak-anak usia dini sangat dibutuhkan guru yang mempunyai motivasi tinggi sehingga anak akan tertarik untuk belajar.

Menurut Robbins dan Judge (2007:9) bahwa “ Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor. Untuk keperluan penelitian ini, penulis membatasi faktor yang mempengaruhi kinerja hanya tiga variabel yaitu: Gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasional, dan motivasi kerja. Melalui penelitian ini penulis ingin mengetahui ada tidaknya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru, mengetahui ada tidaknya pengaruh budaya organisasional terhadap kinerja guru, mengetahui ada tidaknya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja

guru, dan ada tidaknya pengaruh secara simultan antara, gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasional, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru untuk melakukan perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, yang mencakup aspek perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar. Kinerja sangat penting dalam menentukan kualitas kerja seseorang, termasuk seorang guru. Kinerja guru merupakan seluruh usaha guru untuk mengantarkan proses pembelajaran mencapai tujuan pendidikan. Adapun kinerja guru meliputi seluruh kegiatan yang menyangkut tugas profesionalnya sebagai guru dan tugas pengembangan pribadi guru. Tugas profesional guru mencakup suatu kegiatan berantai dimulai dari merencanakan pembelajaran, melaksanakan, mengevaluasi sampai dengan tindak lanjut evaluasi. Selain itu guru juga dituntut untuk memiliki pemahaman wawasan pendidikan, pemahaman terhadap peserta didik serta harus mampu mengembangkan potensi peserta didik.

Kinerja guru diharapkan dapat mendongkrak kualitas dan relevansi pendidikan pada anak usia dini, dalam implementasinya di lapangan tergantung dari banyak faktor yang mempengaruhi dan saling berkaitan, misalnya faktor gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasional, dan motivasi kerja. Berdasarkan latar belakang di atas dapat dilihat bahwa variabel-variabel gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasional, dan motivasi kerja

dapat mempengaruhi kinerja guru Taman Kanak-kanak, maka peneliti ingin mengetahui lebih lanjut pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasional, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan judul penelitian adalah **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasional, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru TK Yayasan Yohanes Gabriel di Surabaya”**

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja guru TK Yayasan Yohanes Gabriel di Surabaya?
2. Apakah budaya organisasional berpengaruh terhadap kinerja guru TK Yayasan Yohanes Gabriel di Surabaya?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru TK Yayasan Yohanes Gabriel di Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari diadakanya penelitian ini antara lain :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru TK Yayasan Yohanes Gabriel di Surabaya.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasional terhadap kinerja guru TK Yayasan Yohanes Gabriel di Surabaya.

3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru TK Yayasan Yohanes Gabriel di Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini antara lain :

1. Manfaat secara teoritis:

- a. Mengkonfirmasi teori gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasional dan motivasi kerja dalam hubungannya dengan manajemen sumber daya manusia yaitu kinerja guru.
- b. Memperkaya bukti empiris pada teori budaya organisasional dan manajemen sumber daya manusia, khususnya memperkuat konsep pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasional, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

2. Manfaat secara praktis

- a. Memberikan masukan/ informasi kepada pimpinan TK Yayasan Yohanes Gabriel di Surabaya berkaitan dengan pentingnya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasional, dan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja guru.
- b. Dapat memberikan motivasi kerja bagi para guru TK Yayasan Yohanes Gabriel di Surabaya untuk meningkatkan mutu pendidikan pada anak usia dini.
- c. Sebagai studi bagi peneliti dalam membina guru anak usia dini yang menjadi tanggung jawab.

1.5 Sistematika Penulisan

Penulisan penelitian ini disajikan dengan sistematis untuk memudahkan pembaca mempelajarinya. Secara garis besar penulisan penelitian ini terdiri dari 5 bab sebagai berikut:

BAB 1 : PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB 2 : TINJAUAN KEPUSTAKAAN

Tinjauan kepustakaan ini menjelaskan mengenai penelitian terdahulu, landasan teori mengenai: pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasional, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, hipotesis dan model analisis.

BAB 3 : METODE PENELITIAN

Berisi tentang desain penelitian, identifikasi variabel penelitian, definisi operasional variabel, jenis dan sumber data, alat dan metode pengumpulan data, populasi, teknik analisis data dan prosedur pengujian hipotesis.

BAB 4 : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang pengolahan data analisis yang telah dikumpulkan, sehingga memperoleh hasil penelitian yang menjawab tujuan penelitian.

BAB 5 : KESIMPULAN

Pada bagian ini berisi tentang kesimpulan berdasarkan hal-hal yang muncul pada saat dilakukan penelitian, serta saran yang dapat digunakan sebagai masukan bagi pimpinan anak usia dini